ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DGAC 2014
DU 2 AU 4 DÉCEMBRE

ENSEMBLE, ON AVANCE, ON GAGNE.

POUR LA FONCTION PUBLIQUE, LES EFFECTIFS
l'USAC cgt

CLASSEMENT DES ORGANISMES

DÉCLASSEMENTS À RÉPÉTITION : JUSQU'OÙ IRA-T-ON ?

BUREAU NATIONAL, AIX-EN-PROVENCE, LE 12 NOVEMBRE 2014

L'accord licence, que l'USAC-CGT n'a pas signé, fixe les barres de mouvements équivalents entre groupes d'organismes sans clause de révision. Est-ce encore justifié ?

GROUPE C, GROUPE D : MODE D'EMPLOI

Plusieurs organismes (Pointe-à-Pitre, Fort-de-France, Tahiti, Le Bourget, Pyrénées, Seine, Clermont ou Lille) ont été ou seront reclassés du groupe C vers le groupe D et le mouvement continue… Pour autant, est-ce que les besoins de ces organismes ont changé ?

Conséquences de ces reclassements :

- Organisation de l'encadrement : les subdivisions sont normalement l'apanage des groupes C, ce critère est tellement ridicule que l'administration ne les a heureusement remis en cause sur aucun des organismes déclassés.
- Les systèmes techniques : là encore, s'il faut des critères pour établir la liste des systèmes techniques, il est ridicule d'utiliser le classement en groupe des organismes pour le faire. La sécurisation des données notamment doit être améliorée sur bien des organismes.
- La possibilité d'avoir des chefs de quart et un chef de tour dédié : là encore, en quoi le passage de 64999 à 65000 MEQ est-il un critère adéquat à définir ce qui est un besoin opérationnel réel ? Derrière cela, c'est une réduction drastique des possibilités d'accès au quatrième grade (HEA) pour les agents.
- Le passage de détachés à un unique chef de quart instruction (sous condition de formation) tue définitivement les possibilités d'évolution de l'organisme en y réduisant les possibilités de promotion des agents. Depuis plusieurs années, l'administration reconnaît le ridicule de la situation mais n'agit pas pour autant.
- Malgré un maintien indemnitaire pour 6 ans, les différences de rémunérations sont telles que l'on constate une augmentation du nombre de demandes de départ en mutation des organismes concernés.

QUE PROPOSE L'USAC-CGT ?

L'USAC-CGT l'a écrit dès 2011, il faut mettre en place une vision cohérente de l'organisation de l'espace inférieur. Outre le maillage continu d'approches assurant un service d'information de vol, il faut déconnecter l'organisation des services de l'indemnitaire.

De plus, l'établissement des statistiques par la direction des opérations ne se fait pas en toute transparence, comme l'USAC-CGT n'a de cesse de le dénoncer.

Si les mouvements équivalents peuvent avoir une pertinence pour déterminer la rémunération des ICNA, l'encadrement opérationnel comme « de bureau », les systèmes techniques ou l'organisation de la formation ne doivent pas être liés à ce critère inapproprié.

En attendant de mettre en place ce qui est un changement majeur de la philosophie de gestion de la DSNA, il faut rapidement mettre en place une révision de la barre entre les groupes et notamment abaisser la barre entre le groupe C et le groupe D.

L'enjeu n'est pas aussi anodin que l'administration pourrait le croire. Il y a également un enjeu de sécurité puisque des changements, notamment d'espace, pourraient être acceptés avec un peu moins de considération des impératifs de sécurité, dans le but de récupérer un classement dans le groupe supérieur.

Cette réforme est le corollaire logique de l'engagement protocolaire de stabiliser la carte des approches à horizon 2025.

L'USAC-CGT défend les ICNA en posant les questions qui conditionnent nos conditions de travail et l'organisation des services pour les décennies à venir.

Demande de bulletin d'adhésion

NomPrénom :.....

Corps :..... Service :.....

Email :..... Tél :.....